



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

18 iulie 2017*

„Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Principiul nediscriminării –
Alegerea reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al unei societăți –
Reglementare națională care limitează dreptul de a alege și de a fi ales numai la lucrătorii unităților
situate pe teritoriul național”

În cauza C-566/15,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de
Kammergericht (Tribunalul Regional Superior din Berlin, Germania), prin decizia din 16 octombrie
2015, primită de Curte la 3 noiembrie 2015, în procedura

Konrad Erzberger

împotriva

TUI AG,

cu participarea:

Vereinigung Cockpit eV,

Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH,

Frank Jakobi,

Andreas Barczewski,

Peter Bremme,

Dierk Hirschel,

Michael Pönipp,

Wilfried H. Rau,

Carola Schwirn,

Anette Stempel,

Ortwin Strubelt,

* Limba de procedură: germana.

Marcell Witt,

Wolfgang Flintermann,

Stefan Weinhofer,

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, domnul A. Tizzano, vicepreședinte, doamna R. Silva de Lapuerta, domnii M. Ilešić și J. L. da Cruz Vilaça, președinți de cameră, și domnii A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits (raportor), J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Vajda, S. Rodin și F. Biltgen, judecători,

avocat general: domnul H. Saugmandsgaard Øe,

grefier: domnul K. Malacek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 24 ianuarie 2017,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Erzberger, de J. Brandhoff, de C. Behme și de S. Richter, Rechtsanwälte;
- pentru TUI AG, de C. Arnold și de M. Arnold, Rechtsanwälte;
- pentru Vereinigung Cockpit eV, de M. Fischer, Rechtsanwältin;
- pentru Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH și alții, de M. Schmidt, Rechtsanwältin;
- pentru guvernul german, de J. Möller și de T. Henze, în calitate de agenți;
- pentru guvernul francez, de R. Coesme, în calitate de agent;
- pentru guvernul luxemburghez, de P. Kinsch, avocat;
- pentru guvernul neerlandez, de H. Stergiou, în calitate de agent;
- pentru guvernul austriac, de G. Eberhard, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de M. Kellerbauer și de D. Martin, în calitate de agenți;
- pentru Autoritatea AELS de Supraveghere, de M. Moustakali și de C. Zatschler, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 4 mai 2017,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolelor 18 și 45 TFUE.

- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Konrad Erzberger, pe de o parte, și TUI AG, cu sediul în Germania, al cărei acționar este acesta, pe de altă parte, în legătură cu constituirea consiliului de supraveghere al acestei societăți, în special în ceea ce privește dreptul de a alege și dreptul de a fi ales la alegerile reprezentanților lucrătorilor în cadrul consiliului menționat.

Cadrul juridic

- 3 Articolul 96 din Aktiengesetz (Legea privind societățile pe acțiuni) din 6 septembrie 1965 (BGBl. 1965 I, p. 1089) prevede:

„(1) Consiliul de supraveghere este constituit astfel:

în cazul societăților supuse Legii privind cogestiunea salariaților, din membri care reprezintă acționarii și din membri care reprezintă salariații,

[...]

în cazul celorlalte societăți, din membri care reprezintă doar acționarii.

[...]”

- 4 Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Legea privind cogestiunea salariaților) din 4 mai 1976 (BGBl. 1976 I, p. 1153, denumită în continuare „MitbestG”) prevede la articolul 1, denumit „Întreprinderi vizate”:

„(1) În întreprinderile

1. constituite sub formă de societate pe acțiuni, de societate în comandită pe acțiuni, de societate cu răspundere limitată sau de cooperativă și

2. care au la modul general peste 2 000 de angajați,

prezenta lege recunoaște salariaților un drept la cogestiune.

[...]”

- 5 Articolul 3 alineatul (1) punctul 1 din MitbestG prevede:

„Sunt considerați salariați în sensul prezentei legi

1. persoanele desemnate la articolul 5 alineatul (1) din Legea privind constituirea socială a întreprinderii [...]”

- 6 Articolul 5 alineatul (1) prima teză din MitbestG prevede:

„Atunci când o întreprindere [...] este întreprinderea dominantă în cadrul unui grup [...], salariații întreprinderilor grupului sunt asimilați salariaților întreprinderii dominante în scopul aplicării acestei legi.”

- 7 Articolul 7 din MitbestG prevede:

„(1) Consiliul de supraveghere al unei întreprinderi

[...]

3. care are în mod obișnuit peste 20 000 de salariați este format din 10 membri care reprezintă acționarii și 10 membri care reprezintă salariații.

[...]

- (2) Printre membrii consiliului de supraveghere care reprezintă salariații trebuie să figureze

[...]

3. într-un consiliu de supraveghere care include 10 reprezentanți ai salariaților, șapte salariați ai întreprinderii și trei reprezentanți ai sindicatelor.

[...]”

- 8 Articolul 10 din MitbestG este redactat după cum urmează:

„(1) În fiecare unitate a întreprinderii, salariații își aleg delegații prin vot secret și în conformitate cu principiul reprezentării proporționale.

(2) Salariații întreprinderii care au împlinit vârsta de 18 ani au drept de vot pentru alegerea delegaților,
[...]

(3) Pot fi aleși în calitate de delegați salariații menționați la alineatul (2) prima teză care îndeplinesc condițiile de eligibilitate menționate la articolul 8 din Legea privind constituirea socială a întreprinderii.

[...]”

- 9 Articolul 8 din Betriebsverfassungsgesetz (Legea privind constituirea socială a întreprinderii, BGBl. 2001 I, p. 2518) prevede:

„(1) Au dreptul de a fi aleși toți salariații cu drept de vot care își desfășoară activitatea în unitate de mai mult de șase luni sau care lucrează la domiciliu, în principal pentru unitatea respectivă, de mai mult de șase luni. În respectiva perioadă de vechime în unitate de șase luni se includ perioadele în care salariatul și-a desfășurat activitatea, imediat înaintea încadrării actuale, într-o altă unitate a aceleiași întreprinderi sau a aceluiași grup de întreprinderi [...]

(2) Dacă unitatea există de mai puțin de șase luni, prin derogare de la dispozițiile alineatului (1) referitoare la vechimea în unitate de șase luni, au dreptul de a fi aleși salariații care erau încadrați în unitate în momentul inițierii alegerii consiliului întreprinderii și care îndeplinesc celelalte condiții de eligibilitate.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 10 Domnul Erzberger este acționar al TUI, societate care se află la conducerea unui grup de societăți (denumit în continuare „grupul TUI”), care funcționează în sectorul turismului.
- 11 Grupul TUI desfășoară activități la nivel mondial. În cadrul Uniunii Europene, acest grup numără aproximativ 50 000 de angajați, dintre care puțin peste 10 000 lucrează în Germania.

- 12 Întrucât TUI intră în domeniul de aplicare al MitbestG, această societate este condusă de două organe, și anume consiliul de administrație, însărcinat cu administrarea societății, și consiliul de supraveghere, care are drept misiune să supravegheze consiliul de administrație, cu participarea lucrătorilor. Consiliul de supraveghere menționat cuprinde 20 de membri. Jumătate din numărul membrilor sunt reprezentanți ai acționarilor, iar cealaltă jumătate este formată din reprezentanți desemnați de lucrătorii salariați.
- 13 Instanța de trimitere arată că, în temeiul opiniei majoritare din doctrina și din jurisprudența din Germania, în scopul aplicării MitbestG, noțiunea de lucrători este înțeleasă în sensul că se referă doar la lucrătorii unităților situate pe teritoriul național. Potrivit acestei opinii majoritare, lucrătorii unei filiale a unui grup situat în afara teritoriului german, în special într-un alt stat membru, sunt privați de dreptul de a alege și de dreptul de a fi ales la alegerile reprezentanților în consiliul de supraveghere al societății-mamă a grupului vizat. În plus, orice lucrător al grupului TUI, care exercită funcții în cadrul consiliului de supraveghere al societății-mamă a acestui grup, trebuie să renunțe la aceste funcții atunci când preia un post în cadrul uneia dintre filialele grupului respectiv situate în alt stat membru decât Republica Federală Germania.
- 14 Această abordare s-ar întemeia nu pe modul de redactare a MitbestG, ci pe „principiul teritorialității”, potrivit căruia ordinea socială germană nu poate fi extinsă la teritoriul altor state, precum și pe geneza legii respective.
- 15 În schimb, domnul Erzberger apreciază că consiliul de supraveghere al TUI nu a fost constituit conform cerințelor legale. Faptul de a împiedica lucrătorii încadrați în muncă de o filială a grupului TUI situată în alt stat membru decât Republica Federală Germania, cu privire la care se poate prezuma că nu sunt, de regulă, resortisanți germani, să participe la formarea consiliului de supraveghere al TUI ar încălca articolul 18 TFUE. În plus, pierderea statutului de membru al consiliului de supraveghere, cu ocazia transferului în alt stat membru decât Republica Federală Germania, ar putea să îi descurajeze pe lucrători să își exercite dreptul la liberă circulație pe teritoriul statelor membre, prevăzut la articolul 45 TFUE.
- 16 Întrucât TUI avea o opinie contrară, domnul Erzberger și-a exercitat dreptul acordat de legislația națională de a sesiza o instanță în cazul existenței unui diferend cu privire la dispozițiile legale aplicabile la formarea consiliului de supraveghere.
- 17 Landgericht Berlin (Tribunalul Regional din Berlin, Germania) a respins acțiunea acestuia. Nu ar fi existat în cazul său discriminare pe motiv de cetățenie și nici restricționare a liberei circulații a lucrătorilor, întrucât pierderea dreptului de vot în caz de transfer nu era determinantă în ceea ce privește decizia lucrătorilor de a ocupa un post în alt stat membru decât Republica Federală Germania.
- 18 Kammergericht (Tribunalul Regional Superior din Berlin, Germania), sesizat în apel, consideră posibilă existența unei încălcări a dreptului Uniunii. În opinia acestuia, se poate imagina că legislația germană în materie de cogestione determină o discriminare a salariaților din motive de cetățenie și aduce atingere liberei circulații a lucrătorilor.
- 19 Astfel, pe de o parte, spre deosebire de lucrătorii angajați în Germania, cei care sunt angajați în alt stat membru, în speță aproximativ 80 % din salariații grupului TUI, nu sunt reprezentați în consiliul de supraveghere al TUI.
- 20 Pe de altă parte, în opinia Kammergericht (Tribunalul Regional Superior din Berlin), riscul de a pierde, dacă este cazul, statutul lor de membru al consiliului de supraveghere îi poate descuraja pe lucrători să își prezinte candidatura pentru posturi propuse efectiv în alt stat membru decât Republica Federală Germania și, în acest scop, să circule liber pe teritoriul Uniunii.

- 21 Instanța de trimitere nu identifică în această privință nicio justificare suficientă. În aceste condiții, Kammergericht (Tribunalul Regional Superior din Berlin) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Este compatibilă cu articolul 18 TFUE [...] și cu articolul 45 TFUE [...] împrejurarea că un stat membru acordă dreptul de vot [și dreptul de a fi ales] la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al unei întreprinderi numai salariaților care sunt încadrați în muncă în unitățile întreprinderii sau în întreprinderile grupului situate pe teritoriul național?”

Cu privire la întrebarea preliminară

Observație introductivă

- 22 Pentru a răspunde în mod util la întrebarea adresată de instanța de trimitere, este necesar să se ia în considerare varietatea de situații în care se încadrează diferiții lucrători încadrați în muncă de o societate care aparține grupului TUI.
- 23 Trebuie de asemenea să se observe, astfel cum a precizat în ședință reprezentantul TUI, că grupul TUI nu dispune, în afara Germaniei, decât de unități dotate cu o personalitate juridică autonomă.

Cu privire la lucrătorii grupului TUI încadrați în muncă într-o filială stabilită în alt stat membru decât Republica Federală Germania

- 24 Instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească mai întâi dacă articolele 18 și 45 TFUE trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede că lucrătorii unui grup de societăți încadrați în muncă într-o filială situată pe teritoriul unui alt stat membru nu dispun de dreptul de vot și de dreptul de a fi ales la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al societății-mamă a acestui grup.
- 25 Potrivit unei jurisprudențe constante, amintite de avocatul general în cuprinsul punctului 39 din concluzii, articolul 18 TFUE, care consacră principiul general al nediscriminării pe motiv de cetățenie sau de naționalitate, nu are vocație de a se aplica în mod autonom decât în situațiile reglementate de dreptul Uniunii pentru care Tratatul FUE nu prevede norme specifice de nediscriminare (Hotărârea din 4 septembrie 2014, Schiebel Aircraft, C-474/12, EU:C:2014:2139, punctul 20 și jurisprudența citată).
- 26 Or, articolul 45 alineatul (2) TFUE prevede, în favoarea lucrătorilor salariați, o normă specifică de nediscriminare întemeiată pe cetățenie în materie de condiții de muncă.
- 27 Rezultă că situația lucrătorilor menționați la punctul 24 din prezenta hotărâre trebuie analizată numai în lumina articolului 45 TFUE.
- 28 În această privință, trebuie amintit că, în conformitate cu o jurisprudență constantă, normele tratatului care reglementează libera circulație a persoanelor nu pot fi aplicate unor situații care nu prezintă niciun punct de legătură cu niciuna dintre situațiile reglementate de dreptul Uniunii. În consecință, aceste norme nu sunt aplicabile unor lucrători care nu și-au exercitat niciodată libertatea de a circula în interiorul Uniunii și nici nu intenționează să o exercite (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 aprilie 2008, Gouvernement de la Communauté française și Gouvernement wallon, C-212/06, EU:C:2008:178, punctele 33, 37 și 38).

- 29 Astfel cum a arătat avocatul general la punctele 49 și 55 din concluzii, împrejurarea că filiala care angajează lucrătorii în cauză este controlată de o societate-mamă stabilită în alt stat membru decât cel în care este stabilită această filială nu are relevanță în ceea ce privește stabilirea unui punct de legătură cu oricare dintre situațiile avute în vedere la articolul 45 TFUE.
- 30 Rezultă că situația lucrătorilor menționați la punctul 24 din prezenta hotărâre nu intră în domeniul de aplicare al articolului 45 TFUE.

Cu privire la lucrătorii grupului TUI încadrați în muncă în Germania care părăsesc acest loc de muncă pentru a fi încadrați în muncă într-o filială care aparține aceluiași grup stabilită în alt stat membru

- 31 Instanța de trimitere solicită apoi, în esență, să se stabilească dacă articolele 18 și 45 TFUE trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia lucrătorii încadrați în muncă în unitățile unui grup situate pe teritoriul acestui stat membru sunt privați de dreptul de vot și de dreptul de a fi ales la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al societății-mamă a acestui grup, stabilită în statul membru respectiv, precum și, dacă este cazul, de dreptul de a exercita sau de a continua exercitarea unui mandat de reprezentant în consiliul menționat, atunci când acești lucrători își părăsesc locul de muncă într-o astfel de unitate și sunt încadrați în muncă de o filială care aparține aceluiași grup stabilită în alt stat membru.
- 32 În acest context este vizată situația lucrătorilor care, în cadrul grupului TUI, își folosesc dreptul prevăzut la articolul 45 TFUE. În consecință, așa cum a arătat avocatul general la punctul 68 din concluzii și cum rezultă din cuprinsul punctelor 25 și 26 din prezenta hotărâre, articolul 18 TFUE nu se aplică în această situație.
- 33 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, ansamblul dispozițiilor tratatului referitoare la libera circulație a persoanelor urmărește facilitarea exercitării de activități profesionale de orice natură de către resortisanții Uniunii pe teritoriul Uniunii și se opune măsurilor care i-ar putea defavoriza atunci când doresc să exercite o activitate pe teritoriul unui alt stat membru decât statul lor membru de origine. În acest context, resortisanții statelor membre dispun în special de dreptul, izvorât direct din tratat, de a-și părăsi statul membru de origine pentru a se deplasa pe teritoriul unui alt stat membru și de dreptul de ședere pe teritoriul celui stat pentru a desfășura o activitate. În consecință, articolul 45 TFUE se opune oricărei măsuri naționale care este susceptibilă să îngreuneze sau să facă mai puțin atractivă exercitarea de către resortisanții Uniunii a libertății fundamentale garantate de acest articol (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 aprilie 2008, Gouvernement de la Communauté française și Gouvernement wallon, C-212/06, EU:C:2008:178, punctele 44 și 45, precum și Hotărârea din 10 martie 2011, Casteels, C-379/09, EU:C:2011:131, punctele 21 și 22).
- 34 Cu toate acestea, dreptul primar al Uniunii nu poate garanta unui lucrător că o deplasare într-un alt stat membru decât statul său membru de origine este neutră în materie socială, întrucât o astfel de deplasare poate, având în vedere disparitățile care există între sistemele și legislațiile statelor membre, în funcție de caz, să fie mai mult sau mai puțin avantajoasă pentru persoana respectivă sub acest aspect (a se vedea prin analogie Hotărârea din 26 aprilie 2007, Alevizos, C-392/05, EU:C:2007:251, punctul 76 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 13 iulie 2016, Pöpperl, C-187/15, EU:C:2016:550, punctul 24).
- 35 Astfel, așa cum a arătat avocatul general în esență la punctele 75 și 78 din concluzii, articolul 45 TFUE nu acordă respectivului lucrător dreptul de a se prevala, în statul membru gazdă, de condițiile de muncă de care beneficia în statul membru de origine conform legislației naționale din acest din urmă stat.

- 36 În această privință, trebuie adăugat că, în lipsa unor măsuri de armonizare sau de coordonare în materia vizată la nivelul Uniunii, statele membre rămân libere, în principiu, să definească criteriile de legătură cu domeniul de aplicare al legislației lor, cu condiția ca respectivele criterii să fie obiective și nediscriminatorii.
- 37 În acest context, dreptul Uniunii nu se opune ca, în materie de reprezentare și de apărare colectivă a intereselor lucrătorilor în organele de administrare sau de supraveghere ale unei societăți de drept național, materie care, până în prezent, nu a făcut obiectul unei armonizări, nici cel puțin al unei coordonări la nivelul Uniunii, un stat membru să prevadă că normele pe care le-a adoptat nu se aplică decât lucrătorilor încadrați în muncă de unități situate pe teritoriul său național, la fel cum este permis unui alt stat membru să recurgă la un alt factor de legătură în scopul aplicării propriilor norme naționale.
- 38 În speță, mecanismul de cogestiune instituit de MitbestG, care urmărește implicarea lucrătorilor, prin intermediul unor reprezentanți aleși, în organele decizionale și strategice ale societății, intră sub incidența, sub acest aspect, atât a dreptului societăților, cât și a dreptului raporturilor colective de muncă germane, al căror domeniu de aplicare Republica Federală Germania este îndreptățită să îl limiteze la lucrătorii încadrați în muncă de unități stabilite pe teritoriul său, în măsura în care o astfel de delimitare se întemeiază pe un criteriu obiectiv și nediscriminatoriu.
- 39 Din cele de mai sus rezultă că nu se poate considera că pierderea drepturilor în discuție în litigiul principal, suferită de lucrătorii menționați la punctul 31 din prezenta hotărâre, reprezintă un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor garantate de articolul 45 TFUE.
- 40 În ceea ce privește în special lucrătorii care, după ce li s-a conferit un mandat de reprezentare, pe perioada lor de angajare în cadrul unei unități situate în Germania, în consiliul de supraveghere al unei societăți germane, părăsesc Germania pentru a fi angajați de o societate stabilită pe teritoriul unui alt stat membru, faptul că acești lucrători sunt constrânși, într-o asemenea împrejurare, să renunțe la exercitarea în continuare a mandatului lor în Germania nu este decât consecința alegerii realizate în mod legitim de Republica Federală Germania de a limita aplicarea normelor sale naționale în materie de cogestiune lucrătorilor încadrați în muncă de o unitate situată pe teritoriul german.
- 41 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia lucrătorii încadrați în muncă în unitățile unui grup situate pe teritoriul acestui stat membru sunt privați de dreptul de vot și de dreptul de a fi ales la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al societății-mamă a acestui grup, stabilită în statul membru respectiv, precum și, dacă este cazul, de dreptul de a exercita sau de a continua exercitarea unui mandat de reprezentant în consiliul menționat, atunci când acești lucrători își părăsesc locul de muncă într-o astfel de unitate și sunt încadrați în muncă de o filială care aparține aceluiași grup stabilită în alt stat membru.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 42 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

Articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia lucrătorii încadrați în muncă în unitățile unui grup situate pe teritoriul acestui stat membru sunt privați de dreptul de vot și de dreptul de a fi ales la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al societății-mamă a acestui grup, stabilită în statul membru respectiv, precum și, dacă este cazul, de dreptul de a exercita sau de a continua exercitarea unui mandat de reprezentant în consiliul menționat, atunci când acești lucrători își părăsesc locul de muncă într-o astfel de unitate și sunt încadrați în muncă de o filială care aparține aceluiași grup stabilită în alt stat membru.

Semnături